

УДК 658.512.62

А.Г.ГОЛЬДФАРБ

Харьковский национальный экономический университет

СРЕДА ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Представлены внешние и внутренние факторы, характеризующие среду формирования и реализации трудового потенциала промышленного предприятия, а также определен и проанализирован каждый из факторов с точки зрения влияния на трудовые ресурсы субъекта хозяйствования.

Трудовые ресурсы служат одной из важнейших составляющих ресурсного потенциала на всех уровнях хозяйствования. Активизация промышленного производства в Украине обуславливает необходимость эффективного вовлечения рабочей силы в трудовой процесс. Формирование и сохранение трудового потенциала промышленных предприятий во многом обусловлено внешней и внутренней средой субъекта хозяйствования, которую характеризует совокупность факторов. Поэтому необходимо выявить и определить внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на формирование и реализацию трудового потенциала предприятия, что обуславливает актуальность направления настоящего исследования и формулирует его цель. Среди основных задач, направленных на достижение поставленной цели, необходимо выделить следующие:

выявить факторы, оказывающие прямое и косвенное влияние на формирование трудового потенциала промышленного предприятия;

охарактеризовать каждый из выявленных факторов, а также обосновать его влияние на формирование и реализацию трудового потенциала промышленного предприятия.

Исследованием трудового потенциала занимаются многие ученые-экономисты, такие как: П.Э.Шлендер, Г.В.Осовская, О.В.Крушельницкая, Е.П.Качан, Д.Г.Шушпанов [4-6] и др., однако полученные ими результаты не касаются непосредственно факторов, влияющих на формирование и реализацию трудового потенциала. Поэтому представляется важным и своевременным выявить, рассмотреть и охарактеризовать каждый из них с точки зрения оказываемого ими влияния на трудовой потенциал предприятия.

К одному из внешних факторов относится уровень социально-экономического развития страны, характеризующийся следующими показателями:

объемом валового внутреннего продукта, всего и на душу населения Украины. Номинальный ВВП в 2003 г составлял 263228,0 млн.

грн., а на душу населения – 5506,9 грн./чел., что ниже аналогичного показателя в странах Западной Европы в среднем примерно в 30 раз [1]. Это свидетельствует о необходимости обеспечения устойчивого экономического роста в Украине, рационального распределения доходов;

объемом инвестиционных ресурсов, которые направляются в основной капитал. В 2003 г. этот показатель составлял 49,6 млрд. грн., в том числе 12,7% за счет займов и средств иностранных инвесторов;

развитием инновационной деятельности с целью увеличения наукоемкости промышленной продукции;

уровнем доходов населения, который остается очень низким по сравнению с развитыми странами мира. Так, по данным официальной статистики в 2001 г., в среднем на одного жителя Украины годовые совокупные доходы составляли 2260,0 грн., что на 1475,6 грн. ниже годового прожиточного минимума [1]. При этом среднемесячная номинальная заработная плата в Украине составляла 311,0 грн.[2].

Состояние рынка труда и условия формирования цены рабочей силы как внешние факторы, влияющие на трудовой потенциал предприятия, необходимо рассматривать с точки зрения возможностей и желания работников реализовывать свои качества в процессе трудовой деятельности. Известно, что состояние рынка труда характеризуется соотношением спроса и предложения рабочей силы, что оказывает существенное влияние на цену рабочей силы. За период с 2001 по 2003 гг. в Украине на одно вакантное место претендовало в среднем 12,3 чел., а в Харьковской области – 7,3 чел. Предложение рабочей силы превышало спрос на нее в исследуемом периоде больше чем в 11 раз, а в Харьковской области – больше чем в 7 раз. Это свидетельствует о том, что при подобном состоянии национального и регионального рынков труда цена рабочей силы в нашей стране не может реально учитывать все составляющие, которые ее формируют, и занижена за счет неравновесного состояния рынка труда.

Следующим фактором, влияющим на формирование и реализацию трудового потенциала предприятия, служит трудовое законодательство, а также законы, регламентирующие уровни минимальной заработной платы и официально предусмотренного прожиточного минимума. Известно, что уровень минимальной заработной платы в Украине ниже прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения. Например, в 2002 г. минимальная заработная плата была ниже прожиточного минимума на 212,5 грн., а средняя заработная плата в Украине в это же время превышала прожиточный минимум на 11 грн. [1]. Необходимо отметить, что прожиточный минимум

устанавливается исходя из минимальных затрат, которые должны быть осуществлены на приобретение необходимых для нормального физиологического развития человека продуктов питания, а также непродовольственных товаров и услуг.

Следующим фактором, влияющим на формирование и реализацию трудового потенциала предприятия, который необходимо выделить, служит развитие социального и предпринимательского инвестирования. Социальное инвестирование предусматривает вложение капитала во всех его формах в развитие социальных объектов с целью получения социального эффекта. Само понятие «социального инвестирования» определяет состояние этого процесса в Украине. Понятно, что основным субъектом социального инвестирования при существующем уровне развития национального бизнеса являются органы государственной власти, а главным источником – государственный бюджет Украины. Учитывая, что национальный бизнес не является социально ответственным, с одной стороны, а профицит государственного бюджета в среднем за период с 1997 по 2002 гг. составлял 3550,83 млн. грн., с другой – можно утверждать, что социальный эффект достигается в объеме, который не способствует созданию благоприятных условий для укрепления и реализации трудового потенциала. Поэтому инвестиционные перспективы Украины связаны с эффективным развитием предпринимательского инвестирования, что позволит создать реальную основу для социального инвестирования, направленного на обеспечение благоприятных социальных условий для реализации трудового потенциала субъектов хозяйствования.

Уровень демографического развития влияет на формирование как количественных, так и качественных характеристик трудового потенциала. С точки зрения количественных характеристик народонаселение обуславливает пополнение экономики трудовыми ресурсами. Отрицательный природный прирост населения Украины (за период 2001-2002 гг. он составляет -7,6 [1]) негативно влияет на формирование трудовых потенциалов предприятий, так как за счет сокращения населения снижается конкуренция среди наемных работников, а также диверсификация профессий и квалификаций работников. С точки зрения качественных характеристик трудового потенциала уровень демографического развития определяет состояние трудовых ресурсов: их состояние здоровья, продолжительность жизни и др. Например, в 2002 г. неявки на работу по уважительным причинам в среднем на одного работника составляли 230 часов или 11,9% в фонде рабочего времени. За этот же год в Украине умерло 754,9 тыс. чел., что на 25,7% больше, чем в 1989 г.

Следует отметить, что в совокупности факторов, влияющих на формирование и реализацию трудового потенциала предприятия необходимо выделить факторы косвенного и прямого влияний. Так, к факторам косвенного влияния целесообразно отнести внешние факторы по отношению к предприятию, которые были рассмотрены выше. Это обусловлено тем, что на изменение характера их влияния на трудовой потенциал администрация предприятия не может оказать непосредственное влияние. Следовательно, к факторам, оказывающим прямое воздействие на формирование и реализацию трудового потенциала необходимо отнести внутренние факторы, что обусловлено возможностью администрации предприятия влиять на их характер по отношению к трудовому потенциалу субъекта хозяйствования.

Уровень социально-экономического развития предприятия как внутренний фактор, влияющий на трудовой потенциал, характеризуется совокупностью показателей, к которым необходимо отнести: стоимость основных фондов предприятия; объем оборотных средств; внедрение инноваций на предприятии; инвестиционная активность; эффективность системы управления; объемы производства и реализации продукции; коэффициент рентабельности, финансовой устойчивости и независимости предприятия; чистую прибыль.

К показателям, характеризующим социальное развитие предприятия, можно отнести: уровень заработной платы работников; эффективность системы мотивации труда на предприятии (материальное и моральное стимулирование работников); обеспеченность работников социальными услугами, предоставляемыми на предприятии; совокупные доходы работников, выраженные в денежной и натуральной формах, которые формируются за счет предприятия; уровень оснащенности рабочих мест и условия осуществления трудовой деятельности. Высокий уровень социального развития предприятия позволяет обеспечить заинтересованность работников в качественном выполнении своих профессиональных обязанностей, что, в свою очередь, влияет на рост производительности труда и ускоряет темпы экономического развития.

Трудовой потенциал предприятия формируют его работники, которые в силу определенных условий и обстоятельств обладают определенным уровнем культуры. Однако необходимость осуществлять свою трудовую деятельность в рамках единой организации обуславливает необходимость учета уровня организационной культуры как фактора, оказывающего влияние на трудовой потенциал предприятия. Исследование организационных культур позволило определить наличие шести независимых измерений культуры: культура, ориентированная

на процесс, в сравнении с культурой, ориентированной на результат; ориентированная на деятельность в сравнении с ориентированной на сотрудников; профессиональная в сравнении с цеховой; открытая система в сравнении с закрытой; с жестким контролем в сравнении со слабым контролем; прагматическая в сравнении с нормативной (предполагающей оценку). По отношению к этим изменениям позиция организации частично определяется спецификой конкретной деятельности [3]. Ядро организационной культуры формируется из ценностей, зависящих от различных факторов, например: пола, национальности, социального слоя, образования, профессии. Они имеют большое значение для поддержания организационных ценностей и должны учитываться в процессе найма сотрудников.

Мотивация трудовой деятельности, основанная на существующей системе материального и морального стимулирования работников, тесно связана с формированием и сохранением трудового потенциала предприятия. В настоящее время основным мотивирующим фактором работников служит желание иметь гарантированную заработную плату, которая является вознаграждением за вложенный труд. С повышением роли человеческого фактора появились психологические методы мотивации, основанные на том, что основным модифицирующим фактором являются не только материальные стимулы, но и нематериальные мотивы, такие как самоуважение, признание со стороны членов коллектива, моральное удовлетворение работой и гордость за достижение общих целей деятельности. Такая мотивация базируется на изучении потребностей человека, т.е. осознанного ощущения недостатка в чем-либо. Ощущение недостатка в чем-либо имеет вполне определенную цель, которая служит средством удовлетворения потребностей. Стимулы выполняют роль инструментов воздействия, вызывающих действие определенных мотивов. Таким образом, работник может по-разному понимать и реализовывать свою роль в организации. Эффективная система мотивации и стимулирования деятельности способствует укреплению трудового потенциала предприятия, создавая благоприятные условия для ответственных и исполнительных работников, способных качественно выполнять свои функциональные обязанности.

Исходя из того, что трудовой потенциал предприятия формирует трудовой потенциал каждого работника, необходимо рассмотреть процесс набора, отбора, обучения и переобучения персонала как один из внутренних факторов, влияющих на трудовой потенциал предприятия. Известно, что набор и отбор персонала – это процесс обеспечения предприятия штатом работников определенной квалификации с целью эффективного функционирования и развития субъекта хозяйствования.

Учитывая, что основная цель набора персонала состоит в формировании необходимого резерва потенциально квалифицированных работников, необходимо определить задачи, которые должны быть решены в ходе реализации этого процесса:

- создание резерва потенциальных кандидатов при максимально возможном снижении затрат;

- снижение количества очевидно избыточно квалифицированных или недостаточно квалифицированных кандидатов;

- сведение к минимуму вероятности того, что кандидат после найма оставит предприятие по истечении короткого срока;

- исполнение законодательных и социальных обязательств предприятия.

Обучение как фактор, влияющий на формирование и реализацию трудового потенциала предприятия, следует определить как систематический процесс, направленный на развитие знаний работников, их навыков, изменение поведения или установок для повышения вклада в достижение целей организации. Большинство предприятий во всем мире расходуют значительные средства для обучения и переобучения своих сотрудников, стремясь повысить трудовой потенциал. Только в США расходы на обучение персонала составляют приблизительно 100 млрд. долл. в год [3]. При этом различные программы обучения включают три этапа: первый этап связан с анализом потребностей в обучении персонала; второй – с созданием возможностей для обучения и переобучения; третий – с оценкой эффективности обучения и переобучения.

Условия труда оказывают существенное влияние на эффективность реализации профессиональной деятельности. Они в равной степени могут как способствовать ее повышению, так и наоборот. Прежде всего, условия труда должны быть благоприятными и создавать основу для активной реализации профессиональной деятельности. К принципам, формирующим благоприятные условия труда, необходимо отнести:

- соответствие реальных условий труда на предприятии нормам охраны труда, которые должны совершенствоваться с развитием общественных потребностей;

- соответствие реального уровня технической оснащенности рабочих мест нормативному уровню, который должен развиваться в соответствии с научно-техническим прогрессом.

Учитывая, что собственные финансовые ресурсы предприятий промышленности Украины не могут обеспечить необходимое развитие всем аспектам совершенствования трудового потенциала, необходимо

создавать благоприятный инвестиционный климат на предприятии, что позволит привлекать необходимые инвестиционные ресурсы для развития персонала и не отвлекать средства из операционной деятельности предприятий. Из внешних элементов, формирующих характер инвестиционного климата предприятия, необходимо отметить: политическую стабильность; состояние законодательной базы, в том числе налогового и инвестиционного законодательства; инвестиционный рейтинг страны в мировой экономике.

К внутренним факторам, влияющим на инвестиционный климат предприятия, необходимо отнести: финансовое состояние предприятия и характер финансовых перспектив (платежеспособность предприятия, финансовая устойчивость и независимость); стоимость основных фондов предприятия и оборотных средств; систему управления предприятием.

Таким образом, совокупность факторов, прямо или косвенно влияющих на формирование и реализацию трудового потенциала предприятия, необходимо учитывать в процессе управления его социально-экономической системой. Известно, что субъект хозяйствования концентрирует совокупность экономических ресурсов: трудовых, финансовых, материально-технических, информационных, которые формируют совокупный потенциал, состоящий из трудового потенциала, финансового потенциала, материально-технического (производственного) потенциала и потенциала информационных ресурсов. Формирование и развитие каждого частного потенциала в социально-экономической системе предприятия не всегда способствует повышению эффективности производственно-хозяйственной деятельности. Только взаимосвязанное развитие составляющих совокупного потенциала промышленного предприятия позволит добиться поставленных целей. При этом трудовой потенциал служит основой развития всей социально-экономической системы предприятия, которая представляет совокупность элементов, находящихся во взаимосвязи при производстве и реализации продукции.

1. Україна в 2002 році: Статистичний щорічник / За ред. О.Г.Осауленка. – К.: ВД “Консультант”, 2003. – 664 с.

2. Гриньова В.М., Новікова М.М. Державне регулювання економіки. – Харків: ВД “ИНЖЕК”, 2004. – 756 с.

3. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М.Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.

4. Экономика труда / Под ред. П.Э.Шлендера и Ю.П.Кокина. – М.: ЮРИСТЪ, 2002. – 592 с.

5. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.

6. Качан С.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. – К.: ВД “Юридична книга”, 2003. – 258 с.

Получено 13.09.2004

УДК 331.5

М.О.КАТРЕЧКО

*Харківський банківський інститут
Української академії банківської справи*

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Розглядаються проблеми сучасного становища на ринку праці в Україні та пропонуються заходи щодо їх подолання.

Економічний розвиток будь-якої країни створює передумови для збільшення зайнятості, доходів населення та підвищення продуктивності його праці. Важливе значення у регулюванні трудових відносин та забезпеченні механізму мотивації праці має ринок праці. Перехід України до ринкових відносин спричинив появу безробітних, а також безоплатних адміністративних відпусток працівників, а у деяких випадках навіть до вимушеного скорочення їх робочого дня чи тижня. Разом з тим сформувався ринок праці та різко постала необхідність дослідження його національних і регіональних особливостей, трансформаційних змін і механізмів регулювання ними.

Досліджувана в статті проблематика сучасного становища ринку праці далеко не нове явище для України [2]. За офіційними даними, чисельність економічно активного населення віком 15-70 років за 2003 р. становила 22,6 млн. осіб, з них 20,6 млн., або 90,9% були зайняті економічною діяльністю, а решта – класифікувалися як безробітні. За методологією МОП, чисельність безробітних працездатного віку (особи, які самостійно шукали роботу або перебували на обліку в державній службі зайнятості) становила 2,0 млн. осіб. Рівень безробіття становив 9,7% чисельності економічно активного населення працездатного віку [9].

Нині в Україні діє “Державна програма зайнятості населення на 2001-2004 рр.” [1]. Та, на жаль, ця програма не вирішує проблем безробіття, оскільки в ній відсутні конкретні заходи щодо його скорочення [3]. З метою вирішення проблеми безробіття створені центри зайнятості, розроблені державні програми, до яких входять активні заходи щодо сприяння зайнятості населення. З січня 2001 р. вступив у дію Закон “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування громадян України на випадок безробіття”, за яким з матеріальною підтримкою в разі настання безробіття передбачено комплекс заходів,